

V súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), s príslušnými ustanoveniami zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o štátnej službe“), zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení (ďalej len „zákon o výkone práce vo VZ“) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo VZ“), zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v platnom znení (ďalej len „ZP“) a zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení (ďalej len „zákon o sudcoch“)

**Základná organizácia Odborového zväzu justície v SR („ZO OzJ“)
pri Okresnom súde Stará Ľubovňa, zastúpená
predsedníčkou výboru Martou Romanovou**

a

**Okresný súd Stará Ľubovňa (ďalej len „zamestnávateľ“ alebo „OS“)
zastúpený JUDr. Karolom Krochtom, predsedom súdu**

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

ktorej zdôvodnenie okrem vyššie citovaných zákonov vyplýva aj z aktuálne platnej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe (ďalej len „KZ VSSS“) a z aktuálne platnej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len „KZ VSVZ“).

I. Všeobecné ustanovenia

1. Zamestnávateľ a ZO OZJ SR OS Stará Ľubovňa uznávajú svoje vzájomné práva a povinnosti dané príslušnými právnymi predpismi a touto kolektívnou zmluvou a budú zabezpečovať ich rešpektovanie.

2. Zmluvné strany uzatvárajú kolektívnu zmluvu s cieľom upraviť individuálne a kolektívne právne vzťahy a dohodnúť vzájomné práva a povinnosti medzi zamestnávateľom a zamestnancami, zastúpenými predsedom alebo výborom ZO OZJ SR OS Stará Ľubovňa.

3. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa. Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu v súlade s platnými právnymi predpismi Slovenskej republiky a dohovormi, ktorými je Slovenská republika viazaná.

4. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov vykonávajúcich štátnu službu v služobnom úrade okresného súdu, na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme u zamestnávateľa, ktorým je okresný súd a na sudcov okresného súdu.

5. Zamestnancom na účely tejto kolektívnej zmluvy je štátny zamestnanec podľa ust. § 7 ods. 1 zákona o štátnej službe, zamestnanec podľa ust. § 2 ods. 1 zákona o výkone práce vo verejnom záujme a sudca podľa zákona o sudcoch.

6. Ak sa určené časti právnej úpravy tejto kolektívnej zmluvy vzťahujú len na zamestnancov v štátnej službe, alebo naopak len na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, alebo naopak len na sudcov okresného súdu, je to v tejto zmluve výslovne uvedené.

II. Vzájomné vzťahy zmluvných strán

1. Zamestnávateľ uznáva Základnú organizáciu Odborového zväzu justície v SR pri Okresnom súde Stará Ľubovňa. Zamestnávateľ uznáva predsedu ZO a Výbor ZO OZJ SR OS SL za jediných zástupcov všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

3. Okresný súd Stará Ľubovňa poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Zamestnancom, členom výboru ZO OZJ SR OS SL na činnosti súvisiaci s výkonom funkcie v odborovom orgáne, alebo na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní, zamestnávateľ bezplatne poskytne služobné motorové vozidlo s vodičom v prípade, že nebude vozidlo potrebné pre ostatných sudcov a zamestnancov. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odbore orgáne a to tak na výkon funkcie v základnej organizácii, ako aj v odbore zväze, počas účasti na odborárskom vzdelávaní, účasti na schôdzach – zasadnutiach (radách) OZJ SR a počas účasti na schôdzi základnej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať odborovej organizácii na základe žiadosti jej zástupcov všetky potrebné ekonomické, technické, organizačné, mzdové a pracovnoprávne informácie v súlade so zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov (ďalej len „zákon o ochrane osobných údajov“).

5. Členovia výboru odborovej organizácie sú povinní zachovávať mlčanlivosť o osobných údajoch, s ktorými prídu pri výkone funkcie do styku (zákon o ochrane osobných údajov) a vo veciach, v ktorých by mohlo dôjsť k porušeniu štátneho alebo služobného tajomstva (zákon č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Povinnosť zachovávať mlčanlivosť pretrváva aj po skončení výkonu funkcie člena odborovej organizácie.

6. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie a na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky okresný súd poukáže na účet základnej organizácie do piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

7. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom zástupcov odborového orgánu na uzatváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok (ZP § 229), kolektívnym vyjednávaním, spolurozhodovaním v súlade s platnými zákonmi, prerokovaním, právom na informácie, predkladaním návrhov a kontrolnou činnosťou v súlade s platnými zákonmi.

III. Pracovnoprávne vzťahy

1. Základná organizácia OZJ SR OS SE uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť, činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

2. Postavenie sudcov, pracovný čas, ich práva a povinnosti ako aj odmeňovanie a ďalšie nároky upravuje zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sudcoch“) a ZP. Týždenný pracovný čas sudcu je 40 hodín . Denný pracovný čas sudcu je od 7.30 hod. do 16.00 hod. vrátane prestávky na odpočinok a jedenie.

3. Služobný a pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne, pri nepretržitej prevádzke je pracovný čas zamestnancov 35 hodín týždenne. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času sa na okresnom súde uplatňuje pružný pracovný čas, ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie (určené začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca). Základný pracovný čas sa stanovuje od 8.00 hod. do 14.00 hod., v rámci ktorého sa poskytne prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút v časovom úseku medzi 11.00 hod. a 12.00 hod..

Voliteľný pracovný čas zamestnancov je nasledovný:
časový úsek začiatku voliteľného pracovného času sa stanovuje od 06.00 hod. do 08.00 hod. a konca voliteľného pracovného času od 14.00 hod. do 18.00 hod..

Počas základného pracovného času je zamestnanec povinný byť na pracovisku. Začiatok pracovnej doby a koniec pracovnej doby si volí zamestnanec sám, pričom je povinný odpracovať celý mesačný pracovný čas.

4. Základná výmera dovolenky zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Zamestnanec postupom podľa § 111 Zákonníka práce je povinný čerpať si dovolenku počas kalendárneho roka najmenej v rozsahu 4 týždňov ak má na ne nárok a ak v čerpaní dovolenky mu nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

5. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa zamestnancovi poskytne v prípadoch v zmysle § 137 ods. 1 až ods. 4, § 138 a § 141 ods. 2 ZP. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa v súvislosti s § 138a ZP poskytne zamestnancovi len v prípade, ak zamestnávateľ vyzve zamestnancov zúčastniť sa kolektívne dobrovoľníckej pomoci.

Podľa § 141 ods. 2 písm. a) je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, v rozsahu najviac 52,5 hodín (sedem dní v kalendárnom roku x 7,5 hod.), ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Zamestnávateľ je tiež povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 141 ods. 2, písm. c) na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie na nevyhnutne potrebný čas, v rozsahu najviac 52,5 hodín (sedem dní v kalendárnom roku x 7,5 hod.) ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Pri prekážkach v práci na strane zamestnanca, ktoré preukázateľne trvali celú dennú pracovnú zmenu, sa za nevyhnutne potrebný čas v zmysle § 143 ods. 2 Zákonníka práce považuje čas v rozsahu 7,5 hodín, čo predstavuje priemernú dĺžku pracovnej zmeny vyplývajúcu z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce dva dni služobného voľna, za čas služobného voľna patrí štátnemu zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce dva dni pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancom aj v prípade čerpania voľna podľa § 137 ods. 5, písm. a), b), c), d), e) a f) ZP.

6. Pracovné voľno bez náhrady mzdy nad rámec ustanovený v ZP bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- starostlivosť o maloleté dieťa do 12 rokov veku alebo invalidné dieťa – 1 deň v mesiaci
- starostlivosť o rodiča v prípade choroby a pooperačného stavu, ak nežijú v spoločnej domácnosti a zamestnanec sa preukáže lekársnym osvedčením o potrebe osobnej opatery – 1 deň v mesiaci

Pracovné voľno v týchto prípadoch sa poskytne, ak zamestnanec zamestnávateľovi čerpanie takéhoto voľna oznámi najmenej jeden deň vopred.

7. Zamestnávateľ poskytne dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do 10 dňa (vrátane) dočasnej pracovnej neschopnosti.

8. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu organizačného poriadku s výborom ZO OZJ.

9. Zamestnávateľ vykoná zmeny alebo vydá nový pracovný poriadok a služobný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom výboru ZO OZJ, inak bude pracovný poriadok a služobný poriadok neplatný. Toto sa nevzťahuje na opatrenia, ktoré vydá predseda súdu, a ktoré bude povinný vydať podľa alebo na základe všeobecne záväzných právnych predpisov, pokiaľ by sa tieto opatrenia dotýkali aj pracovných vzťahov alebo pracovných podmienok.

10. V zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o cestovných náhradách“) je zamestnanec povinný dokonca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola pracovná cesta vykonaná, predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a vrátiť nevyúčtovaný preddavok. Zamestnávateľ je povinný do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené doklady, vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty.

11. V záujme ochrany zdravia pred záťažou teplom pri prekračovaní hodnôt prípustných mikroklimatických podmienok za mimoriadne teplých dní pri aplikácii ust. § 37 ods. 1, ods. 2 písm. c), ods. 3 Zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a v súlade s ustanoveniami § 4 ods. 2, ods. 7 písm. a) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 99/2016 Z.z. v znení Vyhlášky 227/2019 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci, štatutárny zástupca zamestnávateľa, alebo ním poverený zamestnanec zamestnávateľa, alebo riaditeľ správy súdu určí dočasnú úpravu pracovného času, ktorá spočíva v skrátaní pracovného času v takýchto dňoch a to vtedy, ak nie je možné odstránenie záťaže teplom privodiť prijatím iných opatrení najmä uvedených v ust. § 4 ods. 7 písm. b – h) citovanej Vyhlášky (napríklad posun začiatku pracovnej zmeny, poskytovanie prestávok v práci, predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie, pobyt v klimatizovaných priestoroch, striedanie zamestnancov, klimatizácia alebo nútené vetranie, tienenie okien a pod.). V súlade s § 142 ZP za neodpracovaný pracovný čas z dôvodu skrátania pracovného času zamestnávateľom v takýchto dňoch zamestnancovi patrí náhrada mzdy aká by zamestnancovi patrila, ak by nedošlo k skrátaniu pracovného času zamestnávateľom.

12. Štatutárny zástupca zamestnávateľa, alebo ním poverený zamestnanec zamestnávateľa, alebo riaditeľ správy súdu v dôvodných prípadoch môže rozhodnúť o skrátaní pracovného času zamestnancom. V súlade s § 142 ZP za neodpracovaný pracovný čas z dôvodu skrátania pracovného času zamestnávateľom v takýchto dňoch zamestnancovi patrí náhrada mzdy aká by zamestnancovi patrila, ak by nedošlo k skrátaniu pracovného času zamestnávateľom.

Štatutárny zástupca zamestnávateľa, alebo ním poverený zamestnanec zamestnávateľa, alebo riaditeľ správy súdu, môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti v odôvodnených prípadoch udeliť výnimku z pracovného času.

13. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nemohol dostaviť do práce z dôvodu nepredvídaného prerušenia premávky, meškania pravidelnej verejnej dopravy alebo iných nepredvídaných okolností na ceste do práce (havária motorových vozidiel, poskytovanie prvej pomoci iným osobám, poveternostné vplyvy počasia a pod.), pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu a to najviac v rozsahu 2 (dvoch dní) v kalendárnom roku s náhradou mzdy v sume funkčného platu. Zamestnancovi sa pracovné voľno v takýchto prípadoch poskytne na základe potvrdenia vzniknutej skutočnosti verejným prepravcom, príslušným orgánom samosprávy. Potvrdenie sa doručuje osobnému úradu s podpisom štatutárneho orgánu alebo riaditeľa správy súdu.

IV. Odmeňovanie zamestnancov

1. Odmeňovanie a pracovnú pohotovosť zamestnancov upravuje zákon o štátnej službe, zákon o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a Zákonník práce.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, a to v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu a podľa zásad čerpania sociálneho fondu na rok 2025 (§ 142 ods. 1 písm. d/ zákona o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov a § 20 ods. 1 písm. c/ zákona o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme).

3. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí **štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe odchodné** v súlade s § 170 ods. 1 písm. d), ods. 3 písm. b) zákona o štátnej službe, v zmysle § 84 ods. 1 zákona o štátnej službe a aktuálne platnej KZ VSŠS vo výške **trojnásobku** priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej desať rokov alebo **štvornásobku**, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej pätnásť rokov.

4. **Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe** je možné podľa § 142 ods. 1 písm. f) zákona o štátnej službe poskytnúť **odmenu** najviac vo výške **trojnásobku** jeho posledného priznaného funkčného platu pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok na základe návrhu vedúceho štátneho zamestnanca.

5. **Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe**, v prípade skončenia štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. a) alebo b) zákona o štátnej službe, alebo pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru dohodou z toho istého dôvodu, podľa § 83, ods. 1, ods. 2 zákona o štátnej službe, v súvislosti s ktorým mu patrí **odstupné** v súlade s § 170 ods. 1 písm. c), ods. 3 písm. a) zákona o štátnej službe a aktuálne platnou KZ VSŠS vo výške:

päťnásobku priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky,
šestnásobku priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
sedemnásobku priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej päť rokov.

6. **Štátnemu zamestnancovi** pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodov podľa § 75 ods. 1 písm. a) až d) zákona o štátnej službe sa poskytne **odmena** za kvalitné plnenie služobných úloh v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu (§ 142 ods. 1 písm. e) zákona o štátnej službe).

7. Pri prvom skončení pracovného pomeru **zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme** po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, alebo predčasný starobný dôchodok, zamestnávateľ poskytne takémuto zamestnancovi **odchodné** podľa § 76a ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce v sume jeho **priemerného mesačného zárobku**, pričom uvedené odchodné sa v súlade s aktuálnou KZ VSVZ **zvyšuje o sumu jedného funkčného platu** zamestnanca a zároveň sa s poukazom na citované ustanovenie aktuálnej KZ VSVZ touto uzatváranou **kolektívnou zmluvou** uvedené odchodné zvyšuje s poukazom na § § 13b ods. 1 písm. a) zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme **o ďalší funkčný plat** takéhoto zamestnanca.

8. Zamestnancovi pri **výkone práce vo verejnom záujme** odmeňovanému podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, patrí v súlade s § 13b písm. b) zákona o výkone práce vo verejnom záujme a aktuálne platnej KZ VSVZ **odstupné** nad rozsah uvedený v § 76 ods. 1 až 2 ZP, zvýšený o **dvojnásobok** funkčného platu.

V. Sociálna oblasť

1. OS zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie v zmysle úpravy stanovenej v Smernici Okresného súdu Stará Ľubovňa o podmienkach stravovania pre zamestnancov č. 1SprO/145/2021 zo dňa 26.2.2021. Stravné sa bude poskytovať zamestnancom a sudcom na plný počet odpracovaných pracovných dní v mesiaci, okrem dní kedy si zamestnanec alebo sudca vyúčtuje náhrady za pracovnú cestu a okrem dní prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 ZP. Zmluvné strany sa dohodli, že na stravovanie zamestnancom zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu na rok 2025.

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom a sudcom aj počas čerpania riadnej dovolenky a prekážok v práci podľa § 141 ods. 2,3 ZP.

2. V súlade s § 152 ods. 2, ods. 3 a ods. 9 ZP zamestnávateľ bude prispievať z rozpočtových prostriedkov sudcom, zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme za každé jedlo vo výške sumy 55% stravného a zamestnancom v štátnej službe v súlade s § 70

zákona o štátnej službe na každé jedlo vo výške sumy 65% stravného poskytovaného pri služobnej ceste v trvaní päť až dvanásť hodín podľa aktuálne platného Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o sumách stravného v spojení s § 5 ods. 2 zákona o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

3. Zamestnávateľ v súlade s § 152a Zákonníka práce poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,- eur za kalendárny rok. Zamestnancovi, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatie rekreácie len u jedného zamestnávateľa. Bližší postup pri uplatňovaní príspevku na rekreáciu upraví interná smernica zamestnávateľa.

4. Zamestnávateľ v rámci sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí organizovanie zájazdov, preplatenie vstupeniek na kultúrne a športové podujatia. Výšky príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom a sudcom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) najmenej vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov a sudcov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnávateľ jednotlivým zamestnancom a sudcom tento príspevok na DDS bude poskytovať mesačne vo výške 60,- eur a spravidla raz polročne predmetný príspevok zamestnancom a sudcom, ktorí v danom čase sú u zamestnávateľa v evidenčnom stave a zároveň im je zo strany zamestnávateľa vyplácaný príjem, bude dorovnávať tak, aby bol súčet poskytnutých príspevkov zamestnancom a sudcom najmenej vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov a sudcov zúčastnených na DDS za ubehnuté kalendárne mesiace v kalendárnom roku.

6. Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1 % podľa § 3 ods. 1 písm. a/ zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 citovaného zákona
- ďalším prídélom vo výške 0,5% podľa § 3 ods. 1 písm. b/ zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 citovaného zákona
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. Zákona

7. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť jeho rozpočtom.

8. Zamestnávateľ na podporu zdravia zamestnancov vykonávajúcich spravidla sedavé zamestnanie umožní zamestnancom zorganizovať 2x za rok „Deň športových aktivít“ mimo pracoviska.

VI. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Služobný úrad zabezpečí pri nástupe zamestnancov do pracovného pomeru vstupné inštruktáže z predpisov bezpečnosti práce a požiarnej ochrany. Ďalej zabezpečí vykonávanie periodických školení všetkých zamestnancov o týchto predpisoch, o ktorých bude viesť preukázateľné záznamy.

VII. Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.7.2025 do 31.12.2025. Jej platnosť sa vždy automaticky predlžuje na obdobie ďalších kalendárnych rokov, ak pred ukončením doby jej platnosti nedôjde k uzatvoreniu novej kolektívnej zmluvy na základe návrhov ktorejkoľvek zo zmluvných strán. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom účinnosti novej kolektívnej zmluvy podpísanej oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

4. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní služobného úradu a závodného výboru.

5. Táto kolektívna zmluva je účinná odo dňa jej podpísania a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

6. Služobný úrad zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby bola k nahliadnutiu všetkým zamestnancom na týchto miestach:

- riaditeľ správy okresného súdu
- predseda ZO OZJ v SR pri OS Stará Ľubovňa

7. Všetky spory týkajúce sa pracovnoprávných vzťahov dotknutých kolektívnou zmluvou budú riešené kolektívnym vyjednávaním, ak o to požiada ktorákoľvek zmluvná strana, najneskôr do 30 dní od podania podnetu, rokovaním alebo písomne. V prípade neúspešnosti vyjednávania sa bude spor riešiť podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

8. Kolektívna zmluva je vypracovaná v 4 /štyroch/ vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Starej Ľubovni, dňa 30.6.2025

Marta Romanová
predsedníčka Výboru
ZO OZJ v SR OS SE

JUDr. Karol Krochta
predseda okresného súdu